

# Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 14.12.1961, sp. zn. 12 Co 478/61, ECLI:CZ:KSOS:1961:12.CO.478.1961.1

**Číslo:** 26/1962

**Právní věta:** K přijetí absolventa vysoké odborné školy doporučeného podnikem školou podle vl. nař. č. 24/1959 Sb., není potřebný souhlas ONV podle § 13 dekr. č. 88/1945 Sb. Pokračují-li účastníci v pracovním poměru sjednaném na určitou dobu i po uplynutí této doby, změní se pracovní poměr, sjednaný na určitý čas, v pracovní poměr, sjednaný na dobu neurčitou. K takovému pokračování v pracovním poměru není potřebný souhlas závodního výboru ROH.

**Soud:** Krajský soud v Ostravě

**Datum rozhodnutí:** 14.12.1961

**Spisová značka:** 12 Co 478/61

**Číslo rozhodnutí:** 26

**Číslo sešitu:** 3

**Typ rozhodnutí:** Rozhodnutí

**Hesla:** Odbory, Smlouvy

**Předpisy:** 88/1945 Sb. § 13 24/1959 Sb. 37/1959 Sb.

**Druh:** Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

**Sbírkový text rozhodnutí:**

*Č. 26/1962 sb. rozh.*

K přijetí absolventa vysoké odborné školy doporučeného podnikem školou podle vl. nař. č. 24/1959 Sb., není potřebný souhlas ONV podle § 13 dekr. č. 88/1945 Sb.

Pokračují-li účastníci v pracovním poměru sjednaném na určitou dobu i po uplynutí této doby, změní se pracovní poměr, sjednaný na určitý čas, v pracovní poměr, sjednaný na dobu neurčitou. K takovému pokračování v pracovním poměru není potřebný souhlas závodního výboru ROH.

(Rozhodnutí krajského soudu v Ostravě ze 14. prosince 1961, 12 Co 478/61).

Žalobkyně, která nastoupila u žalované banky na základě doporučení absolventa k přijetí do pracovního poměru podle vl. nař. č. 24/1959 Sb., se domáhala rozhodnutí, že mezi účastníky není pracovní poměr. Během řízení žalobu rozšířila o eventuální požadavek, že „pracovní poměr mezi účastníky skončil okamžitým zrušením bez výpovědi z důvodu na straně žalobkyně ke dni 11. 9. 1961“.

Okresní soud v Ostravě žalobu v celém rozsahu zamítl.

Krajský soud v Ostravě rozhodnutí soudu prvního stupně potvrdil.

Z odůvodnění:

K původnímu tvrzení žalobkyně, že její pracovní poměr u žalovaného účastníka platně nevznikl pro nedostatek předchozího souhlasu ONV podle § 13 dekr. č. 88/1945 Sb., je třeba uvést, že podle § 7 vl. nař. č. 24/1959 Sb. není třeba k přijetí absolventa vysoké školy a výběrové odborné školy doporučeného podnikem školou, souhlasu podle § 13 dekr. č. 88/1945 Sb.

Vládní nařízení č. 24/1959 Sb. v soulase s celkovou úpravou provedenou zák. č. 70/1958 Sb. vychází z toho, že je povinností ústředních úřadů a orgánů zajistit v oboru své působnosti v počtech a oborech, které jim byly stanoveny státním plánem rozvoje národního hospodářství, zaměstnání těchto absolventů. Úkol, který u jiných pracovníků připadá národním výborům, je úkolem škol (vysokých a výběrových odborných škol); tento úkol jsou povinny provádět v úzké spolupráci s podniky a otázku umístění musí projednat též s absolventy.

Výjimka ze zásady, že k přijetí absolventa vysoké školy a výběrové odborné školy doporučeného podnikem není třeba souhlasu podle § 13 dekr. č. 88/1945 Sb., platí ve třech případech:

a) jde o absolventa vysoké nebo výběrové odborné školy, který není poprvé přijímán do pracovního poměru,

b) jde o absolventa těchto škol, který nevstoupil do pracovního poměru v období stanoveném prováděcími předpisy ( § 6 vl. nař. č. 24/1959 Sb.),

c) jde o osoby, které skončily povinnou školní docházku, dále o absolventy jedenáctileté školy (totéž platí i na absolventy dvanáctileté), kteří nepokračují ve studiu na vysoké škole, a dále o žáky odborných škol, na jejichž absolventy se vztahuje vl. nař. č. 20/1952 Sb. anebo o studenty vysokých škol, pokud zanechali studia anebo byli z něho vyloučeni, ovšem za předpokladu, že vstupují individuálně do pracovního poměru.

Vládní nařízení č. 24/1959 Sb. se totiž vztahuje na absolventy, kteří jsou po skončení studií poprvé přijímáni do pracovního poměru a platí proto také omezení stanovené podnikům jen pro případy přijímání nových absolventů podnikem. Podle § 6 vl. nař. č. 24/1959 Sb. nevstoupí-li absolvent do pracovního poměru v období stanoveném prováděcími předpisy, řídí se jeho umístění předpisy zák. č. 70/1958 Sb., tedy týmiž předpisy jako u jiných zaměstnanců.

Také pokud jde o osoby, které skončily povinnou školní docházku, dále pokud jde o absolventy jedenáctileté školy (a o absolventy dvanáctileté), kteří nepokračují ve studiu na vysoké škole, a dále o žáky odborných škol, na jejichž absolventy se vztahuje vl. nař. č. 20/1952 Sb. anebo o studenty vysokých škol, pokud zanechali studia anebo byli s něho vyloučeni a vstupují individuálně do pracovního poměru zaměstnavatele, dopadají na ně, pokud jde o sjednání tohoto poměru, normálně ustanovení zák. č. 70/1958 Sb., resp. i § 13 dekr. č. 88/1945 Sb., bez nějakých dalších zvláštností.

O žádný z těchto shora uvedených výjimečných případů však v konkrétní věci nejde, vzhledem k tomu, že žalobkyně je absolventkou vysoké školy, která byla poprvé přijímána do pracovního poměru a která vstoupila do pracovního poměru v období stanoveném prováděcími předpisy.

Pro úplnost je třeba uvést, že hmotně právní podmínky platného vzniku pracovního poměru byly v souzené věci splněny:

Po účinnosti vl. nař. č. 24/1959 Sb. tzv. umístěnka (správně „doporučení absolventa k přijetí do

pracovního poměru“) nemá již povahu administrativního aktu, jímž se přikazuje absolvent do určitého podniku, příp. na určité pracoviště, jímž by se pracovní poměr zaměstnanecký bezprostředně zakládal, nýbrž jde tu o pouhý právní akt, který má povahu nabídky pracovní příležitosti v procesu realizace absolventa práva na práci, takže právním základem pracovního poměru zaměstnaneckého je až právní úkon přijetí pracovníka, kterým vzniká pracovní poměr zaměstnanecký podle obecných předpisů. Zásada dobrovolnosti, na níž je vznik pracovního poměru založen, projevuje se i v tom, že doporučení se vydávají absolventům na podkladě jednání s nimi ( § 4 odst. 1 věta druhá) a že se zdůrazňuje, aby absolvent vstupoval do pracovního poměru zaměstnaneckého dobrovolně a aby byl přesvědčen o společenské nutnosti vstoupit do pracovního poměru zaměstnaneckého na základě daného mu doporučení.

Podniky samy smějí pak vedle § 6 vl. nař. č. 24/1959 Sb. v období, stanoveném prováděcími předpisy, přijmout do pracovního poměru jen ty absolventy, kteří jim byli doporučeni školou. Toto období bylo prováděcími předpisy stanoveno v trvání jednoho roku od skončení studií (pro absolventy vysokých škol v čl. VI odst. 2 směrnic poř. č. 32/1959 Sb. instrukcí, pro absolventy výběrových odborných škol v čl. VIII odst. 3 směrnic poř. č. 29/1959 Sb. instrukcí, pro absolventy škol vzdělávajících učitele v čl. V odst. 2 směrnic poř. č. 30/1959 Sb. instrukcí a pro absolventy zdravotnických škol v odst. 15 směrnic poř. č. 39/1959 Sb. instrukcí). Ze zásady shora uvedené je připuštěna výjimka pro podniky, pro které provádějí nábor odbory pracovních sil, zdravotnictví a sociálního zabezpečení rad ONV ( § zák. č. 70/1958 Sb. a § § 10 až 19 vl. nař. č. 92/1958 Sb.), jestliže takovou výjimku povolí odbor pracovních sil, zdravotnictví a sociálního zabezpečení, který tak může ovšem učinit jen v odůvodněných případech.

V souzené věci přijal žalovaný účastník žalobkyni do pracovního poměru na základě doporučení absolventa k přijetí do pracovního poměru. Žalobkyně se sjednáním pracovního poměru u žalovaného účastníka souhlasila a jejím přijetím, k němuž došlo s předchozím souhlasem závodního výboru ROH podle usnesení IV. všeodborového sjezdu (zák. č. 37/1959 Sb.), vznikl platně pracovní poměr zaměstnanecký.

Otázku, zda pracovní poměr mezi účastníky byl sjednán na dobu dvou let nebo na dobu neurčitou, nebylo třeba řešit. Účastníci pokračovali totiž i po uplynutí této doby v pracovním poměru a zejména žalobkyně po 14. 7. 1961 pokračovala ve výkonu prací bez výhrad a námitek ze své strany a také bez námitek ze strany žalované banky. V tomto počínání obou stran je podle vykládacích pravidel § 31 obč. zák. spatřovat konkludentní (mlčky vyjádřenou) dohodu o dalším trvání pracovního poměru bez stanovení doby dalšího trvání, čímž pracovní poměr platí za sjednaný (prodloužený) na dobu neurčitou ( § 30 odst. 1, § 31 odst. 1 zákona č. 154/1934 Sb.).

K platnému prodloužení pracovního poměru (bez jeho přerušení) vzájemnou dohodou není zapotřebí souhlasu závodního výboru ROH. Souhlasu závodního výboru je třeba k platnosti přijetí zaměstnance (k platnosti založení pracovního poměru) [čl. 6 odst. d) usnesení IV. všeodborového sjezdu o závodních výborech základních organizací ROH, zákon č. 37/1959 Sb.]. Při prodloužení pracovního poměru bez přerušení dohodou nejde však o jeho vznik, nýbrž o smlouvenou modifikaci pracovního poměru dosavadního. Tak jako účastníci mohou modifikovat dosavadní obsah pracovního poměru (pracovní smlouvy) vzájemnou dohodou v jiných směrech, mohou takovou modifikaci upravovat i otázky trvání pracovního poměru. Mohou proto stanovit, že tento má skončit dříve, než určují buď obsah pracovní smlouvy nebo subsidiární ustanovení zákona, a stejně zase mohou prodloužit trvání pracovního poměru přes dobu původně určenou. K platnosti dohody o dřívějším skončení pracovního poměru není zapotřebí souhlasu závodního výboru, neboť tento případ není uveden v čl. 6 citovaného usnesení IV. všeodborového sjezdu a nevyžádání předchozího vyjádření závodního výboru ROH podle čl. 4 písm. h) není postiženo sankcí právní neúčinnosti (srov. referát k směrnicí pléna Nejvyššího soudu ze 7. března 1960, č. Prz 4/60, uveř. pod. č. 27/60 Sbírky rozh. čs. soudů), a to platí stejně o dohodnutém pokračování v pracovním poměru.

Za odůvodněné nelze uznat ani stanovisko žalobkyně, že neskočil-li pracovní poměr již uplynutím dvou let (tedy dnem 14. 7. 1961) - skončil dne 11. 9. 1961 předčasným zrušením ze strany žalobkyně (jejím vystoupením ze zaměstnání) podle § 33 zákona č. 154/1934 Sb. Důvod, který žalobkyně pro to uvádí, nelze uznat za důležitý důvod ve smyslu citovaného ustanovení. Je právem podniku (zaměstnavatele), vyplývajícím z jeho řídicí a organizační funkce v rámci funkce zaměstnance a bez její změny určovat zaměstnanci pracovní přidělení, a tedy i měnit pracovní úkoly (referáty). Změna referátu bez změny funkčního zařazení, ať již se uskutečnila z jakéhokoliv důvodu, nebo častěji, nemůže být uznána za dostatečný důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance. I kdyby změna referátu přinášela, s sebou jistě ztížení práce novou problematikou, nemůže to představovat tak závažnou okolnost, aby to zaměstnance opravňovalo k okamžitému vystoupení, uváží-li se také, že naznačené obtíže jsou nevyhnutelné a ve větším ještě rozsahu spojeny vůbec vždy s nástupem každého druhu zaměstnání, který zaměstnanec do té doby nevykonával. Domněnka žalobkyně, že šlo jen o šikánu, je neprokázána a jeví nepravděpodobnou, neboť podnik v jiných směrech postupoval vůči žalobkyni způsobem, který tomu nenasvědčuje. Práci žalobkyně hodnotil velmi kladně a jako hodnotnou pracovníci ji odměňoval postupným zvyšováním platu a vyznamenal jí i putovní odměnou. Jednala tedy žalobkyně neuváženě a v odporu s platnými předpisy, když po 11. 9. 1961 předčasně rozvázala pracovní poměr se žalovanou bankou.

Právem proto soud prvního stupně zamítl jak eventuální požadavek, že pracovní poměr skončil dnem 11. 9. 1961 předčasným rozvázáním z důležitého důvodu na straně žalobkyně, tak i původní požadavek, že mezi stranami není pracovní poměr. V posledním směru není tu totiž dán naléhavý právní zájem na určení podle § 406 o. s. ř., poněvadž mezi účastníky není sporu o tom, že pracovní poměr mezi nimi dnes již neexistuje, a to vzhledem k tomu, že žalovaná banka rozvázala se žalobkyní pracovní poměr předčasně dne 30. 9. 1961 s předchozím souhlasem závodního výboru ROH, a to z toho důvodu, že žalobkyně od 11. 9. 1961 bezdůvodně přestala vykonávat práci.